

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuannya masing masing, ada yang ingin mendapatkan keuntungan sebanyak – banyaknya, ada yang ingin mengembalikan keadaan bumi agar asri kembali, ada yang ingin menyejahterakan masyarakat desa dan sebagainya. Berdasarkan tujuan- tujuan perusahaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama perusahaan yaitu memaksimalkan nilai perusahaan itu sendiri (Widyasasi & Yulianto, 2020). Tentunya dalam mencapai tujuannya perusahaan memerlukan karyawan untuk membantu perusahaan dalam memenuhi tujuan yang ada, maka dari itu dibutuhkan karyawan yang kompeten dalam bidangnya masing masing dan juga memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tanggung jawab yang sudah di percayakan oleh perusahaan.

Banyak hal yang dapat menjadi faktor penentu kesuksesan perusahaan dalam hal karyawannya yakni dapat ditentukan oleh kinerja karyawannya, hubungan antar karyawan dan lain sebagainya. Pada penelitian kali ini, yang akan menjadi fokus yakni pada kinerja karyawan. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan sebuah tim bahkan sebuah perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan memiliki kepuasan, sehingga merasa senang dan nyaman bekerja (Fadhil & Mayowan , 2018).

Menurut Dea P.D., Indriati F. & Soeling P.D. (2020) ada beberapa penentu atau faktor dari Kinerja Karyawan antara lain yaitu Dukungan Organisasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterikatan Karyawan dengan perusahaan. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa kinerja karyawan harus didukung dengan berbagai faktor.

Perusahaan ABC merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 1976 dan juga bergerak pada industri kebutuhan sehari-hari khususnya kebutuhan rumah. Dalam kondisi pandemi yang terus terjadi di Indonesia tentunya setiap perusahaan akan terdampak dari adanya pandemi itu sendiri. Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan kepada beberapa karyawan pada PT ABC didapatkan data bahwa adanya penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan oleh berbagai hal dan yang paling utama faktornya yakni Dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja dan Keterikatan karyawan.

Dalam keadaan pandemi tentunya banyak tantangan yang harus dilalui oleh setiap karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan untuk bisa memberikan kinerja terbaiknya sehingga tidak tersingkir akibat adanya pengurangan tenaga kerja. Berbanding lurus dengan fenomena tersebut karyawan PT. ABC tentunya ada beberapa yang dapat mempertahankan kinerjanya tetapi ada pun yang mengalami penurunan kinerja yang terjadi. Oleh karena itu melalui penelitian ini diharapkan untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. ABC. Pada saat sebelum pandemi banyak karyawan yang sangat terlihat kinerjanya dengan hadir tepat waktu dalam

melakukan tanggung jawabnya datang ke kantor, tetapi pada saat pandemi banyak yang telat dan juga bahkan sampai tidak datang untuk bekerja. Hal ini juga menjadi salah satu perhatian PT. ABC untuk bagaimana meningkatkan kembali kinerja dari karyawannya.

Melalui kuesioner eksplorasi yang disebar kepada 30 karyawan PT ABC mengenai hal apa saja yang dapat membantu karyawan untuk mencapai kinerjanya kembali yakni didapat data sebagai berikut.

Kualitas Kehidupan Kerja	96,7 %
Fasilitas Perusahaan	60%
Beban Kerja	30%
Dorongan Organisasi	86,7%
Jabatan	26,7 %
Keterikatan dengan perusahaan	80 %
Tekanan waktu kerja	36,7 %

Gambar 1.1.1 Hasil kuesioner eksplorasi kepada karyawan PT. ABC

Sumber: kuesioner eksplorasi PT. ABC

Dari data diatas bisa terlihat bahwa ada tiga faktor utama yang mempengaruhi karyawan untuk mencapai kinerja mereka. Hal tersebut yakni kualitas kehidupan kerja dengan perolehan 96,7%, lalu ada dukungan organisasi dengan perolehan 86,7% dan keterikatan karyawan dengan perusahaan dengan perolehan 80%. Ketiga hal ini sejalan dengan apa yang akan diteliti pada penelitian kali ini.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu banyak terbentuk sebuah kesenjangan yang ada dari berbagai hipotesis yang terbentuk atau dari hubungan antara variabel yang ada. Berdasarkan penelitian Murniasih & Sudarma (2016) mendapatkan hasil bahwa dukungan organisasi itu sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah Dr. H. Soewondo kendal. Pada penelitian yang dilakukan oleh Metria & Riana (2018) dikatakan juga pada hasil penelitiannya bahwa dorongan organisasi yang ada pada perusahaan memberikan dampak positif dan juga signifikan kepada kinerja karyawan pada pegawai dinas kependudukan. Namun pada penelitian Purnami (2017) memang hubungan antara dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan ada tetapi tidak memiliki hubungan yang signifikan. Penelitiannya dilakukan terhadap karyawan rumah sakit Balimed Karangasem.

Kesenjangan juga tentunya terjadi pada hipotesis lainnya antara lain sebagai berikut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Setiyadi & Wartini (2016) didapat hasil bahwa adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan juga signifikan. Pada penelitian Iskandar et al. (2019) juga didapatkan hasil penelitian yang sama yakni terdapat hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Kolonio et al. (2019) hubungan yang terbentuk antara kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan merupakan hubungan yang positif tetapi tidak memiliki signifikansi.

Kesenjangan yang ada selanjutnya yakni sebagai berikut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lewiuci & Mustamu (2016) didapat hasil penelitian bahwa Keterikatan Karyawan dengan perusahaan memiliki hubungan positif dan juga signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Putri & Soedarsono (2017) didapat juga hasil akhir penelitian bahwa Keterikatan Karyawan dengan perusahaan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan direktorat solution telkomsigma. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Pebriansyah & Udjang (2021) hasil penelitian yang didapatkan antara hubungan Keterikatan Karyawan dengan Kinerja Karyawan hanya berhubungan positif saja tetapi tidak signifikan pada karyawan trini karya Yogyakarta.

Menurut penelitian Avianto et al. (2019) hubungan antara dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan dengan perusahaan dan memiliki hubungan yang signifikan. Sama halnya dengan Avianto, pada penelitian Ramdhani & Ratnasawitri (2017) hubungan yang ada antara dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan merupakan hubungan positif dan signifikan. Tetapi lain halnya dengan penelitian Sulistyono (2017) hubungan yang terbentuk antara dukungan organisasi dengan keterikatan karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan hubungan positif tetapi tidak signifikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Bross (2016) mendapatkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan positif dan juga signifikan antara kualitas

kehidupan kerja dan keterikatan karyawan pada perusahaan sucofindo. Pada penelitian yang dilakukan oleh Iswati & Mulyana (2021) juga mendapatkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan karyawan pada perusahaan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandini (2018) bahwa hubungan yang terbentuk antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan karyawan hanyalah hubungan positif tetapi tidak signifikan.

Hasil penelitian terdahulu yang sudah terangkum diatas dapat terlihat beberapa kesenjangan yang terjadi dari berbagai penelitian dengan hubungan antara variabel yang sama atau dapat dibilang dengan hipotesis yang sama. Variabel yang digunakan yakni dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja, keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Temuan kesenjangan dapat dilihat pada tabel di bawah.

Tabel 1.1.1 Kesenjangan Penelitian

Kesenjangan (Gap)	Hasil	Penulis
Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Signifikan positif	Murniasih & Sudarma, 2016
		Metria & Riana, 2018
	Tidak signifikan positif	Purnami, 2017
Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja	Signifikan positif	Setiyadi & Wartini, 2016
		Iskandar et al., 2019
	Tidak signifikan positif	Kolonio et al., 2019

Karyawan		
Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Signifikan positif	Lewiuci & Mustamu, 2016
		Putri & Soedarsono , 2017
	Tidak signifikan positif	Pebriansyah & Udjang, 2021
Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Karyawan	Signifikan positif	Avianto et al., 2019
		Ramdhani & Ratnasawitri, 2017
	Tidak signifikan positif	Sulistyo, 2017
Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Karyawan	Signifikan positif	Hakim & Bross, 2016
		Iswati & Mulyana, 2021
	Tidak signifikan positif	Wulandini, 2018

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Dukungan Organisasi pada Kinerja Karyawan di perusahaan ABC.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kualitas Kehidupan Kerja pada Kinerja Karyawan di perusahaan ABC.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Keterikatan Karyawan pada Kinerja Karyawan di perusahaan ABC.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Dukungan Organisasi pada Keterikatan Karyawan di perusahaan ABC.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kualitas Kehidupan Kerja pada Keterikatan Karyawan di perusahaan ABC.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan yang diharapkan dapat terjawab melalui penelitian ini yakni:

1. Apakah Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan ABC ?
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan ABC ?
3. Apakah Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan ABC ?
4. Apakah Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada perusahaan ABC ?
5. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja pengaruh terhadap Keterikatan Karyawan pada perusahaan ABC ?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi jawaban dari masalah yang terjadi pada perusahaan serta dapat memberikan manfaat bagi pembaca seperti:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak perusahaan untuk terus dapat mengembangkan kinerja setiap karyawannya khususnya dalam hal dukungan organisasi, kepuasan waktu kerja serta keterikatan karyawan yang berujung kepada kinerja karyawan itu sendiri.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat yakni sebagai pemberi informasi yang mungkin dibutuhkan oleh pembaca khususnya mengenai hubungan antara dukungan organisasi, kualitas kehidupan kerja dan keterikatan karyawan kepada kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa Batasan masalah yang salah satunya pada pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode sampling judgmental. Hal ini dilakukan karena responden harus memenuhi syarat bekerja pada perusahaan ABC minimal 1 tahun dan juga berada dalam sebuah tim kerja pada perusahaan ABC. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data yang sebenar benarnya dari karyawan yang sudah terbilang memiliki

pengalaman dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang ada. Penelitian ini juga tidak dapat dilakukan diperusahaan yang bukan tempat peneliti melakukan penelitian karena penelitian ini dilakukan berdasarkan masalah yang terjadi pada karyawan diperusahaan tersebut saja.

1.6. Sistematika Penelitian

Penelitian ini disusun dengan berurutan dengan tujuan untuk pembaca dapat lebih mudah memahami isi penelitian yang tersusun sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Didalam Bab ini berisikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian ini yakni berdasarkan dari masalah yang terjadi pada karyawan PT ABC yang mengalami penurunan kinerja dimasa pandemi khususnya.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR

Didalam Bab ini berisikan tentang pemaparan teori dan juga variabel yang digunakan. Setiap teori yang digunakan dapat berasal dari jurnal, model penelitian sebelumnya, para ahli, dan hipotesis penelitian yang hendak diuji.

BAB III: METODE PENELITIAN

Didalam Bab ini berisikan tentang susunan penelitian akan dilakukan dan sebagaimana teknis yang akan dijalankan selama penelitian dari tahap awal hingga akhirnya yakni menguji data yang sudah didapat.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini berisikan tentang hasil dari analisi data yang diterima melalui penyebaran kuesioner yang telah dilaksanakan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Didalam bab ini berisikan tentang berbagai kesimpulan yang didapat dari penelitian yang dilakukan serta memberikan saran untuk penelitian yang mungkin akan dilakukan selanjutnya.

